

УДК 377/378: 331.361.2 (4-15)

**УЧНІВСТВО В ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ Й НАВЧАННІ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ****Сніжана Леу,***молодший науковий співробітник**лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання,**аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ****СЛОВА:** учнівство, стажування, практика, навчання на виробництві, якість, модель професійної освіти і навчання, дуальна освіта, учень, майстер.**Реферат**

У статті проаналізовано аспекти учнівства в структурах європейських класичних моделей професійної освіти і навчання крізь призму загального, особливого й одиничного. Процеси євроінтеграції і модернізації системи професійної освіти і навчання України потребують дослідження кращих зарубіжних практик для розширення можливостей адаптації, або застосування ефективних практичних форм професійного навчання, однією з яких є учнівство (apprenticeship).

У статті показано, що учнівство, що глибоко проникало корінням ще в часи Середньовіччя, на сьогодні є потужним інструментом підтримання конкурентоспроможності (підприємств, навчальних закладів та працівників) і досягнення запланованого професійного рівня без відриву від виробництва. Учнівство сприяє повноцінному «зануренню» в професію вже з перших днів навчання. Це дає змогу досягти високої якості професійної підготовки й задоволеності як роботодавця, так і працівника.

У статті представлено характерні риси трьох найбільш поширених форм практичної професійної підготовки на підприємстві (практика, стажування й учнівство); розкрито основні аспекти учнівства у системах професійної освіти і навчання країн ЄС, що представлені в ліберально-ринковій, державно-бюрократичній і дуально-корпоративній моделях; виявлено характерні прояви обов'язкових аспектів учнівства у кожній із систем. За результатами проведеного дослідження у статті зроблено висновок, що учнівство є гнучкою формою професійної підготовки і здатне адаптуватися до умов системи, в рамках якої впроваджується, зберігаючи при цьому свої характерні особливості.

**Постановка проблеми.** Вектором розвитку професійно-технічної освіти в Україні є модернізація системи шляхом покращення структурних складових і використання ефективних підходів до її забезпечення. Реалізації таких завдань в Україні сприяють міжнародні проекти. Так, упродовж 2012-2014 років Комісія ЄС спільно з Міністерством освіти і науки України впроваджували проект Твіннінг (TWINNING) на підтримку процесу реформ в Україні щодо запровадження рамки кваліфікацій шляхом проведення контролю якості й розроблення стандартів в п'яти секторах економіки. За оцінками експертів «слабкими й проблемними місцями» сучасного розвитку системи професійної освіти і навчання є такі: низька популярність професійної підготовки, відсутність професійних стандартів, слабкий зв'язок зі «світом праці» й часткова, неповноцінна співпраця з соціальними партнерами. Експерти проекту визначили, що в системі професійно-технічної освіти і навчання України для практичного «введення учня у світ праці» переважно використовується навчально-виробнича практика або ж форма стажування (traineeship), а учнівство (apprenticeship) має

*симптоматичний та випадковий характер.* За результатами проекту була сформульована низка рекомендацій, серед яких є й посилення практичної складової професійної освіти і навчання, підвищення відповідності навчальних програм вимогам сьогодення, вдосконалення заходів контролю якості й результатів професійної підготовки тощо [7, с. 45-48].

Для надання повноцінної та якісної професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу широко використовується учнівство і впроваджуються заходи його популяризації. У 2013 році було створено Альянс з питань учнівства, який займається вивченням специфічних особливостей учнівства й вдосконаленням порядку його впровадження в країнах ЄС [6]. В умовах процесів євроінтеграції України дослідження учнівства як однієї з кращих практик практичної підготовки сфери професійної освіти і навчання ЄС є актуальним й перспективним для покращення системи професійної освіти і навчання України.

**Аналіз досліджень й публікацій** вітчизняного освітнього й наукового простору свідчить про недостатню вивченість

зарубіжного досвіду впровадження учнівства в системах професійної освіти і навчання. В Україні активно досліджуються такі аспекти зарубіжних систем професійної освіти і навчання: структурні й організаційні особливості систем професійної освіти і навчання зарубіжжя, історичні аспекти їх розвитку, специфіка функціонування систем, аспекти кваліфікацій питань, особливості стандартизації систем професійної підготовки тощо. Наукові доробки з таких питань висвітлені в наукових працях Н. Авшенюк, Н. Бідюк, Т. Десятова, Л. Локшиної, Л. Лук'янової, Н. Пазюри, Л. Пуховської, А. Селецького та ін. В європейських наукових джерелах і звітах міжнародних установ, навпаки, триває науковий дискурс та активне дослідження аспектів й особливостей учнівства. Особливо важливими є напрацювання науковців: Е. Вольфа (переважно історичні аспекти розвитку учнівства), К. Еберхардт й С. Бо Поулсена (порівняння систем учнівства), К. де Мора Кастро (дослідження особливостей організації систем професійної освіти і навчання в різних країнах), Б. Мансфілда (розроблення і впровадження професійних стандартів) та інших; експертів Європейського центру розвитку професійної освіти і навчання, Світового Банку, Міжнародної організації праці, Федерального інституту професійної освіти і навчання Німеччини тощо.

**Метою статті** є дослідження й аналіз аспектів учнівства в системах професійної

освіти і навчання країн ЄС (Великобританія, Німеччина й Франція), моделі яких вважаються класичними, крізь призму загального, особливого та одиничного.

В європейському освітньо-науковому просторі є низка понять, які використовуються для означення різних форм практичної підготовки у сфері професійної освіти і навчання. Найбільш уживаними є такі: «internship», «traineeship» й «apprenticeship». Неоднозначність перекладу цих понять в українських словниках призводить до того, що вони не розмежовуються і часто використовуються як синоніми. Так, наприклад, англо-український словник 1996 року містить лише поняття «apprenticeship» [10, с. 69]. Сучасні (переважно електронні) словники перекладають поняття «internship» як практика, студентська практика, стажування, виробнича практика; «traineeship» – стажування, період учнівства, стипендія на період стажування, стажування на робочому місці; «apprenticeship» – учнівство, навчання ремеслу, навчання технічним професіям, стажування, професійне навчання, виробнича практика (переважно для робітничих спеціальностей). А між тим, ці поняття входять у європейську нормативно-правову базу, фігурують у національних законодавствах сфери професійної освіти і навчання, але по-різному проявляються в організації й змістовому наповненні практичного навчання, що проводиться на виробництві (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Характерні риси форм практичної підготовки на виробництві: практики, стажування й учнівства**

	<b>Практика/internship</b>	<b>Стажування/traineeship</b>	<b>Учні́вство/apprenticeship</b>
<b>Правова база, управління</b>	Неофіційна домовленість/угода між НЗПО та підприємством	Може бути частиною офіційного партнерства в рамках чинного державного	Офіційне партнерство в рамках чинного державного законодавства, або ж на

		законодавства, або ж на основі угоди між партнерами	основі угоди між партнерами
<b>Законна угода між компанією та учнем</b>	Жодного договору, який має юридично зобов'язувальну дію	Може бути укладена угода з юридично зобов'язувальною дією, добровільний, невизначений статус	Угода з юридично зобов'язувальною дією статусу працівника
<b>Освітня мета</b>	Введення в світ праці, сертифікація відсутня	Доповнення освітньої програми або ж індивідуального навчання Може бути призначена офіційна акредитація або ж сертифікація	Повноцінна професійна освіта і навчання у рамках навчальної характеристики (3-5 рівні ЄРК)
<b>Тривалість</b>	Короткий строк: від декількох днів до декількох місяців	Короткий або ж середній строк (зазвичай, в межах 1 року)	Довготривале навчання: від 2 до 3,5 років
<b>Дуальне навчання на базі навчального закладу й на підприємстві</b>	Одиничний або окремих короткий строк на підприємстві	Короткий, за можливості структурований, період на підприємстві	Чергування періодів у навчальному закладі й на підприємстві у визначеному порядку (розклад й зміст)
<b>Оплата праці учнів</b>	Відсутня	Може бути нерегульована фінансова виплата	Урегульована заробітна плата
<b>Сертифікація</b>	Немає	Відсутня офіційна сертифікація	Офіційна й визнана сертифікація
<b>Залучення соціальних партнерів</b>	В індивідуальному порядку	Ступінь і глибина залучення залежить від структури загальної офіційної системи	Повноцінне залучення на усіх рівнях

*Джерело: "Надання учнівства в країнах-членах Європейського Союзу", 2012 р. [7, с. 13-14]*

Як показує дослідження, в Європі учнівство відоме ще з XIII століття, коли ремісники об'єднувалися у професійні асоціації (гільдії) для контролю навчання учнів-підмайстрів і дотримання традицій та стандартів ремесла. Така система характеризувалася а) суворою ієрархією – від учня, на початковому ступені, до підмайстра і майстра, на найвищому щаблі професійної підготовки; б) випробувальним терміном – учні приймалися на навчання лише після декількох місяців випробування; в) чітким контролем

професійної підготовки – визначення тривалості, розміру заробітної плати, змісту й умов навчання.

У середні віки учень, як правило, проживав у майстра, а його батьки покривали витрати на харчування й утримання [5, с. 6], тому соціальна функція учнівства – ще одна важлива характерна риса навчання такого типу – і зараз є невід'ємною частиною дуальної системи навчання. Майстер навчав учня теорії і практиці, тому й компетентність учня визначалась не лише його здібностями, а й

професійним рівнем учителя. Рівень підмайстра учень отримував лише після екзамену в гільдії. Після цього підмайстри часто переміщались від одного населеного пункту, або ж майстра, до іншого, і в такий спосіб розширювали та удосконалювали свій професіоналізм (такий вид діяльності можна вважати ранніми проявами професійної мобільності). Після декількох років підмайстер міг підтвердити свій рівень професійності у гільдії й отримати рівень майстра, і лише тоді він мав право на влаштування власної майстерні та навчання учнів.

Також існувало й ремісниче учнівство (craft apprenticeship), яке було найбільш традиційним та характерним для Англії. У такому навчанні учень був закріплений за майстром офіційною угодою на визначену кількість років у якості неоплачуваного працівника. Учень мав за мету досягнути рівня майстра, та часто досягнення багатьох учнів обмежувались кваліфікацією ремісника (проміжна стадія навчання – від учня до майстра). Така система вважалась інструментом контролю доступу до ремесла, так як вона була пов'язана не тільки із системою ремісничих майстерень, а й була своєрідним методом передачі технічних вмінь і «секретів майстерності» [14].

Від XVII до XVIII століття професійне навчання вже стало доступним у недільних професійно-орієнтованих школах, а в XIX – в загальних і професійних школах. Останні вважаються попередниками сучасних навчальних закладів системи професійної освіти.

В історії професійної освіти Європи вперше чергування ролей і зобов'язань між

підприємством та навчальним закладом було визначено в Німеччині й Данії, а саме: у 1869 році в ст. 142 Промислового кодексу територій Федерації Північної Німеччини; в 1889 році в Данії в «Законі про учнівство»; у 1919 році в «Декларації про регулювання системи учнівства» (Німеччина) було визначено проект схеми професійної освіти і навчання; у 1969 році, основні елементи цієї схеми були внесені в Акт про професійну освіту Німеччини.

Внаслідок індустріалізації, занепаду системи гільдій, впливу політичних, філософських, культурних та релігійних рухів в Європі з'явилися три базові типи професійної освіти і навчання – вчені називають їх «класичні моделі» – ліберальна ринкова (Великобританія), державна бюрократична (Франція) та дуальна корпоративна (Німеччина, Австрія, Швейцарія, Данія) [5 с. 9,18]. Незважаючи на їхні відмінності, кожна з цих моделей використовує учнівство як форму практичної підготовки на базі підприємства та/або школи (середній рівень) й на базі вищого навчального закладу (вищий рівень).

Як показують дослідження європейських вчених, усі рівні учнівства впроваджуються в Австрії, Великій Британії, Кіпрі, Латвії, Нідерландах, Німеччині, Фінляндії й Угорщині. У Данії, Естонії, Греції, Румунії, Словаччині, Словенії в основному запроваджена схема учнівства на базі підприємства, а в Чеській республіці, Польщі й Іспанії – на базі школи. Вища професійна освіта доступна ще й в Данії, Іспанії, Польщі, Словаччині, Словенії й Чехії. Наглядно це представлено у таблиці 2.

*Таблиця 2*

## **Рівні та типи учнівства в країнах Європейського Союзу**

	Австрія	Бельгія	Болгарія	Велика	Греція	Данія	Естонія	Ірландія	Іспанія	Італія	Кіпр	Латвія	Литва	Люксемб	Мальта	Нідерланди	Німеччина	Польща	Португалія	Румунія	Словаччина	Словенія	Угорщина	Фінляндія	Франція	Чехія	Швеція
П																											
Ш																											
В																											

*П – учнівство середнього рівня на базі підприємства; Ш – учнівство середнього рівня на базі школи; В – вища професійна освіта або ж учнівство вищого рівня на базі вищого навчального закладу*

*Джерело: “Надання учнівства в країнах-членах Європейського Союзу”, 2012 р. [7, с. 30]*

Феномен учнівства, розвиваючись в часі, мало змінив свою сутність, яка полягає у забезпеченні відповідності й балансу професійної освіти і навчання, потреб ринку праці й працевлаштування випускників. Схеми учнівства в рамках різних моделей професійної освіти відрізняються між собою механізмами державного регулювання й управління та концепцією кваліфікацій. Головна ж відмінність між системами учнівства на базі підприємства й на базі школи полягає в тому, як здійснюється зв'язок з ринком праці, як залучаються соціальні партнери до розроблення освітніх програм, і як регулюється й надається професійна освіта і навчання.

Найяскравішим прикладом учнівства можна вважати його прояв у системі дуальної корпоративної моделі професійної освіти і навчання. Принагідно слід нагадати, що в Німеччині дуже цінуються вірність традиціям і дуальна система професійної підготовки є яскравим вираженням й підтвердженням такого світобачення. Майже кожен роботодавець сприймає участь в дуальній системі ще й як посильний внесок в добробут суспільства. Та це не можна розглядати лише як добродійність, так як вагома користь для роботодавців полягає у підготовці кадрів, у першу чергу, для власного підприємства. Загалом витрати на підготовку одного учня становлять майже 18000 євро, але роботодавці задоволені, бо, вже під час навчання, учень приносить прибуток підприємству й у такий спосіб покриває витрати на його/її навчання.

Дуальне навчання регулює Федеральний закон про професійну освіту й навчання. Подвійність проявляється на усіх етапах реалізації дуальної системи, але більшість змін в професійній освіті Німеччини ініціюють підприємства тому потужним

поштовхом до змін у діяльності професійних шкіл є поява нових технологій. Так, наприклад, скорочення кількості професій з 349 до 327 теж відбулось на вимогу бізнесу (умови виробництва, інновації) внаслідок модернізації та адаптації до потреб ринку (промисловість, торгівля, ремісництво, здоров'я, с/г, офісні тощо). Навчання надається на основі тристоронньої угоди між підприємством, учнем й навчальним закладом. Строк навчання становить 3-3,5 роки, що є достатнім для досягнення цілей всебічного особистісного та професійного розвитку людини. Учень зазвичай отримує заробітну плату від 300 до 900 євро (іноді й більше). Розмір заробітної плати залежить від складності професії та умов роботодавця. Після закінчення навчання й здачі екзамену у торгово-промисловій палаті учень отримує документ про присвоєння кваліфікації майстра [8].

Та не все добре й всередині такої, досить досконалої, системи професійної освіти і навчання. З кінця 60-х – початку 70-х років минулого століття в системі професійної освіти і навчання Німеччини точаться дискусії щодо доцільності існування навчальних закладів у сфері професійної освіти і навчання. Вважається, що отримання справжньої кваліфікації можливе тільки в умовах виробництва, в першу чергу, з точки зору технічного оснащення навчального процесу [4, с. 2]. Тому, на сучасному етапі, професійні школи Німеччини працюють в умовах жорсткої конкуренції, а співпраця з підприємствами й тісний зв'язок з роботодавцем є основними пріоритетами їхньої діяльності. Важливим показником обґрунтування доцільності існування навчальних закладів є соціальна й виховна функція професійної освіти і навчання. Тому, можна зробити висновок, що реалізація

учнівства в дуальній системі є одним з стрижневих елементів забезпечення якості й ефективності професійної освіти і навчання Німеччини.

У рамках ліберальної моделі професійної освіти і навчання Великобританії учнівство також активно впроваджується на всіх рівнях професійної підготовки. Акт про учнівство, вміння, дітей та навчання (2009) (Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act) [3] визначає порядок забезпечення системи учнівства й регулює правові аспекти діяльності сторін у межах такого навчання. Підприємство (роботодавець) та учень вкладають двосторонню угоду в якій визначають усі деталі й аспекти подальшої співпраці [2].

У Великій Британії більше 85000 роботодавців пропонують програми учнівства з більш ніж 1500 професій і ремесел. Національна мінімальна заробітна плата для учня у віці від 16 до 18 років становить від 3.00 £ на годину [7, с. 34]. Це також стосується і учнів віком від 19, якщо вони знаходяться на 1-му році навчання. Слід зазначити, що за останні роки кількість неуніверситетських кваліфікацій, обраних молодими людьми, значно збільшилась, а саме: від 15 000 осіб у 2004 році й до більш ніж 850000 осіб в даний час [9]. Загальний термін навчання варіюється від 1 до 5 років і залежить від складності професії та попереднього професійного досвіду й здібностей учня. Учень, як правило, працює 30 годин на тиждень [1]. З перших днів навчання учні отримують заробітну плату, і більшість з них вже мають статус найманих працівників так як перед початком навчання учень укладає угоду з роботодавцем. Роботодавець за допомогою місцевого провайдера навчання розробляє індивідуальний навчальний план і структуру навчання. Для навчання за програмою учнівства немає жодних вікових обмежень, тобто вона доступна усім [9].

Про популярність учнівства у Великій Британії свідчить багаторічне функціонування державних програм підготовки до учнівства, а саме: Програма учнівства для молоді (Young Apprenticeships programme) і Програма підвищеної гнучкості (Increased Flexibility). Перша програма призначена для підготовки 16-річних молодих людей до навчання за

програмою учнівства шляхом залучення до отримання професійної кваліфікації ще під час навчання в школі, паралельно з вивченням предметів національної програми (2 дні на тиждень, або їх еквівалент). Друга – доступна з 14- 16 років і її основною метою є підвищення якості професійної підготовки та можливостей учнівства, сприяючи встановленню партнерських відносин між школами та підприємствами. Програма учнівства надає навчання за 60 напрямками та триває, як правило, від 1 до 3 років. У рамках такого навчання учні проводять один день в школі, а весь інший час – на виробництві/робочому місці.

Тож ліберальна ринкова модель професійної освіти і навчання у Великій Британії сприяє повноцінному розвитку й функціонуванню учнівства на усіх рівнях професійної освіти і навчання, а також є інструментом підтримання конкурентоспроможності робітників на ринку праці та якості професійної підготовки.

У професійній освіті в рамках державної бюрократичної моделі Франції учнівство не є окремою або ж самостійною одиницею і виражається шляхом укладення «кваліфікаційного контракту» між роботодавцем та випускником навчального закладу для підтвердження і підвищення її кваліфікації. У такий спосіб роботодавці підстраховують себе, так як часто незадоволені рівнем підготовки потенційних працівників через централізовано розроблені програми навчання, які відстають від практики. Укладення «кваліфікаційних угод» забезпечує реалізацію й покращення набутих навичок у реальних умовах роботи підприємства. До 43% витрат на учнівство покривають підприємства (заробітна плата підмайстрів включно), 50% надходить з центрального й регіонального державних бюджетів, а решта 7% – дохід від діяльності навчальних закладів системи професійної освіти і внески учнів та їхніх сімей [7, с. 23].

Щороку близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл одержують посвідчення про профпідготовку, яка дає право працевлаштування, а ті, хто такого посвідчення не мають, можуть вступити до технічних училищ (професійних ліцеїв) для отримання

професійної кваліфікації. Тривалість навчання у професійному ліцеї становить 2 роки, а в технологічному – 3 роки. Середні професійні навчальні заклади і центри підготовки кадрів також забезпечують безперервну підготовку робітничих кадрів, яка у Франції здійснюється з відривом від виробництва [15].

Учень-стажер, як правило, отримує заробітну плату, яка може бути нижчою від мінімальної заробітної плати рядового 18-річного й старшого за віком працівника на 10%, якщо вік учня 17-18 років, й на 20% – якщо учень молодший 17 років. Мінімальна заробітна плата у Франції становить 1466,62 євро на місяць з розрахунку 35-годинного робочого тижня і вартості однієї години - 9,67 євро [13]. Обмеження заробітної плати учня також можливе, якщо його досвід роботи становить менше 6 місяців. У разі необґрунтованої виплати заробітної плати, нижчої від мінімальної, роботодавцю загрожує штраф у розмірі 1500 євро за кожного робітника [12].

Отже, проблема повноцінного функціонування учнівства у Франції полягає в бюрократизації системи професійної освіти і навчання, що гальмує своєчасне й ефективне реагування на зміни потреб ринку праці і роботодавців та понижує якість професійної підготовки тощо.

Варто також зазначити, що у Франції, Німеччині й Італії учнівство поширюється і в межах популярної останнім часом альтернативної форми навчання. Суть такого навчання полягає у чергуванні теоретичного навчання й повноцінної трудової практики з майбутньої спеціальності, які, зазвичай, є паралельними. Посвідчення про набуту кваліфікацію надається на кожному проміжному етапі навчання [15].

Таким чином, кожна класична модель професійної освіти і навчання містить сегмент учнівства, проте особливості його вияву та застосування представлено нами в узагальненому вигляді у таблиці 3.

Таблиця 3

#### Аспекти учнівства в структурі європейських систем професійної освіти і навчання

	<b>Великобританія</b>	<b>Німеччина</b>	<b>Франція</b>
<b>Правова база, управління</b>	Акт про учнівство, вміння, дітей та навчання (2009) Державні програми	Федеральний закон про професійну освіту і навчання	В рамках законодавства про народну освіту
<b>Офіційна угода між підприємством та учнем</b>	Двостороння угода між підприємством та учнем	Тристороння угода: підприємство-учень-навчальний заклад	Кваліфікаційний контракт між роботодавцем і випускником школи
<b>Освітня мета</b>	Отримання професійної кваліфікації ще під час навчання в школі, підвищення якості професійної підготовки	Повноцінне залучення до професії і соціалізація учня	Підтвердження та/або підвищення кваліфікації
<b>Тривалість</b>	1-5 років по 30 годин на тиждень	3-3,5 роки	3 відривом від виробництва або ж 2 роки – професійний ліцей і 3 роки – технологічний коледж

Продовження таблиці 3

<b>Дуальне навчання на базі навчального</b>	2 дні на тиждень на підприємстві для школярів й 1 день на тиждень у навчальному	3-4 дні на підприємстві 1-2 дні у навчальному закладі (залежить від	3 відривом від виробництва, або ж чергування теоретичного
---	---	---	---

<b>закладу й на підприємстві</b>	закладі, а решта – на підприємстві, для осіб старших 19 років	спеціальності й графіка, навчання за погодженням сторін)	навчання і повноцінної трудової практики в рамках альтернативної форми навчання
<b>Оплата праці учнів</b>	Від 3.00 £ /год., залежно від складності професії і рішення роботодавця	Від 300 до 900 євро на місяць, залежно від складності професії і рішення роботодавця	9,67 євро/годин
<b>Сертифікація</b>	(Вищий) Національний Диплом та/або Сертифікат про професійну освіту	Документ про набуття кваліфікації майстра	Посвідчення про набуту кваліфікацію надається на кожному проміжному етапі навчання
<b>Залучення соціальних партнерів</b>	Повноцінне залучення	Повноцінне залучення	Часткове або ситуативне залучення

*Джерело: розроблено автором*

**Висновки.** Узагальнюючи дані проведеного дослідження, ми бачимо, що, не зважаючи на різницю й особливості функціонування класичних моделей професійної освіти і навчання в європейському просторі, учнівство має як спільні, так і відмінні риси в кожній. Головною спільною рисою є соціальна захищеність учня на законодавчому рівні шляхом укладання угод з роботодавцем й задоволеність роботодавця у підвищенні ефективності підготовки конкурентоздатних кадрів для власного підприємства. На підтвердження такої думки наводимо слова експерта Світового Банку 1993 року Клаудіо де Мора Кастро: *«Позбавлене здорової конкуренції виробництво – не зацікавлене у випуску конкурентоспроможної продукції й не зацікавлене у висококваліфікованих спеціалістах. Навчальний заклад, не зацікавлений у випуску висококваліфікованого фахівця – не зацікавлений у високому рівні підготовки. Відповідно, й учень, не зацікавлений у докладанні великих зусиль для досягнення високого рівня професіоналізму»* [11]. Крізь таку призму, учнівство може розглядатися як один із потужних інструментів підтримання конкуренції на ринку праці й у секторах

економіки ЄС, адже саме конкуренція є запорукою якості.

Відмінності учнівства в межах кожної моделі полягають у механізмах та інструментах регулювання, але то вже, безпосередньо, невід’ємний «відбиток» самої моделі. Тому можна зробити висновок, що учнівство є досить гнучкою формою професійної підготовки і здатне адаптуватись до умов системи, в рамках якої впроваджується, зберігаючи при цьому свої характерні особливості.

Вважаємо, що вітчизняна система професійної освіти і навчання має багато спільного з системою професійної освіти і навчання Франції, а саме: централізоване управління і розроблення навчальних програм, які не часто відповідають потребам сучасного ринку праці й виробництва, і, відповідно, незадовільний рівень професійної підготовки і невдоволеність роботодавців тощо. Та подальше дослідження аспектів учнівства може сприяти більш ефективному реформуванню й покращенню системи професійної освіти й навчання України шляхом впровадження та/або адаптації елементів кращих практик професійної освіти і навчання зарубіжжя.

## **Література**

1. A Guide to Apprenticeships [Електронний ресурс].– Режим доступу:

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/4713](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/4713)



- 83/Apprenticeships\_Learner\_Brochure\_\_updated\_October\_\_15\_.pdf
2. Apprenticeship agreement: template [Електронний ресурс].– Режим доступу : <https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-agreement-template>
3. Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/part/1>
4. Arnold, Rolf/Münch, Joachim (1996): Questions and answers on the Dual System of vocational training in Germany, Federal Ministry of Education and Science, Research and Technology, Bonn, 104 p.
5. Cedefop (2004): From divergence to convergence. A history of vocational education and training in Europe, Vocational Training European Journal № 32.
6. Cedefop (2014) Developing apprenticeships Briefing note – 9088 EN [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9088>
7. Discussion Papers No. 171 Søren Bo Poulsen and Christiane Eberhardt Approaching Apprenticeship Systems from a European Perspective
8. Duale Ausbildung [Електронний ресурс].– Режим доступу : [https://de.wikipedia.org/wiki/Duale\\_Ausbildung](https://de.wikipedia.org/wiki/Duale_Ausbildung)
9. United Kingdom [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/united-kingdom/>
10. Англо-український словник: У 2 т. – Близько 120 000 слів / Склад М. І. Балла.– К.: Освіта, 1996.– Т. 1.– 752 с.
11. Кастро Клаудио де Мора. Политика Всемирного Банка: объединение усилий. Перспективы//Вопросы образования. Ежеквартальный журнал ЮНЕСКО. №2. – 1993(82).
12. Минимальная зарплата во Франции [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://www.evrokatalog.eu/france/law/minimalnaya-zarplata-vo-francii>
13. Минимальный размер оплаты труда во Франции [Електронний ресурс].– Режим доступу : [https://ru.wikipedia.org/wiki/Минимальный\\_размер\\_оплаты\\_труда\\_во\\_Франции](https://ru.wikipedia.org/wiki/Минимальный_размер_оплаты_труда_во_Франции)
14. Ремесленное ученичество [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http://explanatory\\_sociological.academic.ru/1682/РЕМЕСЛЕННОЕ\\_УЧЕНИЧЕСТВО](http://explanatory_sociological.academic.ru/1682/РЕМЕСЛЕННОЕ_УЧЕНИЧЕСТВО)
15. Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://buklib.net/books/33203/>

## УЧЕНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ И ОБУЧЕНИИ СТРАН ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Снежана Леу,

*младший научный сотрудник*

*лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения,*

*аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

### КЛЮЧЕВЫЕ

#### СЛОВА:

профессиональное образование и обучение, ученичество, стажировка, практика, обучение на производстве, качество, стандарт, модель профессионального образования и обучения, дуальное образование, ученик, мастер, ремесленник.

Статья исследует аспекты ученичества в структурах европейских «классических» моделей профессионального образования и обучения сквозь призму общего, особенного и единичного. Процессы евроинтеграции и модернизации системы профессионального образования и обучения Украины нуждаются в исследовании лучших зарубежных практик сферы профессионального образования и обучения для расширения возможностей адаптации или использования эффективных практических форм профессионального образования, одной из которых является ученичество (apprenticeship).

В статье показано, что ученичество, которое глубоко проникает корнями еще во времена Средневековья, сегодня является мощным инструментом поддержания конкурентоспособности (предприятий, учебных заведений и работников) и достижения запланированного профессионального уровня без отрыва от обучения. Ученичество способствует лучшему полноценному «погружению» в профессию уже с первых дней обучения. Это дает возможность достичь высокого качества профессиональной подготовки и удовлетворения, непосредственно, работодателя.

### Abstract

## SCHOLARSHIP IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN EU COUNTRIES

Snizhana Leu,

*Junior researcher*

*Laboratory of foreign vocational education and training systems*

*Post-graduate student*

*Institute of vocational education and training of NAES of Ukraine*

### KEY

vocational education and training, apprenticeship, traineeship, internship, in-service training, quality, standard, VET model, dual education, trainee, master, a craftsman.

### WORDS:

The article contains the information on apprenticeship aspects in the structures of European VET “classic” models from the perspective of its historical development and specific features. Modern difficult socio-economic conditions make to look into best VET practices and gain the knowledge about foreign experience and widen the implementation possibilities and use of efficient VET forms where the apprenticeship is one of them.

The apprenticeship goes deep into the Middle ages and today it is a strong tool to keep the competitiveness (enterprises, training institutions and students) and reach the planned professional level in off-work hours. The apprenticeship promotes “the dive” into a profession beginning with the first training days that gives the possibility to get the high quality of vocational education and training and an employer’s satisfaction in particular.

The outstanding characteristics of the three most spread in-service-VET forms are represented in the article. They are internship, traineeship and apprenticeship. The main aspects of apprenticeship in European “classic” VET system models (liberal market, state bureaucratic and dual corporatist) are envisaged and the features of apprenticeship’s obligatory elements in every model are outlined in the article. On the results of the research there was resumed that the apprenticeship is a flexible form of VET and it is able to fall in with the conditions of a system, it is being implemented in, keeping its characteristic features.

### References

1. A Guide to Apprenticeships [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/471383/Apprenticeships\\_Learner\\_Brochure\\_\\_updated\\_October\\_\\_15\\_.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471383/Apprenticeships_Learner_Brochure__updated_October__15_.pdf)
2. Apprenticeship agreement: template [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : <https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-agreement-template>
3. Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/part/1>
4. Arnold, Rolf/Müñch, Joachim (1996): Questions and answers on the Dual System of vocational training in Germany, Federal Ministry of Education and Science, Research and Technology, Bonn, 104 p.
5. Cedefop (2004): From divergence to convergence. A history of vocational education and training in Europe, Vocational Training European Journal №.32.
6. Cedefop (2014) Developing apprenticeships Briefing note – 9088 EN [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9088>
7. Discussion Papers No. 171 Søren Bo Poulsen and Christiane Eberhardt Approaching Apprenticeship Systems from a European Perspective
8. Duale Ausbildung [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : [https://de.wikipedia.org/wiki/Duale\\_Ausbildung](https://de.wikipedia.org/wiki/Duale_Ausbildung)
9. United Kingdom [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : <http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/united-kingdom>
10. Anglo-ukrayins`ky`j slovy`k: U 2 t. – Bly`z`ko 120 000 sliv / Sklav M. I. Balla.– K.: Osvita, 1996.– T. 1.– 752 s.
11. Kastro Klaudy`o de Mora. Poly`ty`ka Vsemy`rnogo Banka: ob`yedy`neny`e usy`ly`j. Perspekty`vy//Voprosy obrazovany`ya. Ezhekvartal`nyj zhurnal YuNESKO. № 2. 1993(82)
12. My`ny`mal`naya zarplata vo Francy`y` [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : <http://www.evrokatalog.eu/france/law/minimalnaya-zarplata-vo-francii>
13. My`ny`mal`nyj razmer oplaty truda vo Francy`y` [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : [https://ru.wikipedia.org/wiki/My`ny`mal`nij\\_razmer\\_oplati\\_truda\\_vo\\_Francy`y`](https://ru.wikipedia.org/wiki/My`ny`mal`nij_razmer_oplati_truda_vo_Francy`y`)
14. Remeslennoe ucheny`chestvo [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : [http://explanatory\\_sociological.academic.ru/1682/REMESLENNOE\\_UChENY`ChESTVO](http://explanatory_sociological.academic.ru/1682/REMESLENNOE_UChENY`ChESTVO)
15. Sy`stema profesijnoyi osvity` ta profesijnoyi pidgotovky` v rozvy`nuty`x krayinax [Elektronny`j resurs].– Rezhy`m dostupu : <http://buklib.net/books/33203/>